

MOTIF SOSIAL DAN MOTIF PEKERJAAN GURU SLTP DI GUNUNGKIDUL

Oleh:

Siti Irene Astuti Dwiningrum

Aliyah Rasyid Baswedan

Universitas Negeri Yogyakarta

Abstract

This research is aimed at describing the profiles of social motif and work motif of the Junior Secondary School teachers in Gunungkidul, Yogyakarta. The population is the entire Junior Secondary School teachers in Gunungkidul Yogyakarta, whereas the sample is an intact class of training or 67 teachers, comprising 51 male and 16 female teachers. To reveal the profiles, three variables were measured namely: achievement motif, affection motif, and power motif. Five items on each variable were used to measure the social motif, and eight items on each variable were used to measure the work motif. The result shows that there is no gender difference in social as well as work motif levels. Their profiles of the social motif and work motif are similar, namely: (1) the achievement motif is high, (2) the affection motif is high, and (3) the power motif is moderate.

Keywords: social motif, work motif, achievement, affection, and power.

Pendahuluan

Guru mempunyai peran strategis dalam proses belajar siswa. Guru tidak hanya berperan sebagai model di kelas, akan tetapi guru adalah agen penting dalam proses transformasi nilai dan ilmu pengetahuan kepada siswa. Sebagai model, guru perlu untuk mengem-

bangkan potensinya agar menjadi efektif dalam mengajar. Menjadi guru yang efektif bukanlah pekerjaan yang mudah, karena ada beberapa ciri yang menonjol yang diperlukan agar guru dikatakan sebagai guru yang efektif dan kreatif. Profil guru yang efektif adalah yang memberi kesempatan dan mendorong siswa untuk berpikir, tidak menutupi, merampas, memotong ide-ide siswa, memberi contoh berpikir kreatif.

Kualitas pendidikan di Indonesia relatif masih rendah dikarenakan guru belum bekerja secara profesional. Rendahnya profesional guru disebabkan perilaku mengajar guru belum sepenuhnya didasarkan pada motif berprestasi. Hambatan guru dalam menunjukkan perilaku yang prestatif karena guru terjebak dengan sistem pendidikan yang membangun budaya "kuli" dimana guru hanya berperan menerjemahkan kurikulum yang dibuat oleh pemerintah yang secara perlahan-lahan memasung daya kreasi guru. Di samping itu, mentalitas guru menghilangkan peran yang sangat penting yakni sebagai pendidik yang memiliki fungsi penting sebagai pembentuk karakter anak bangsa. Guru terjebak dengan kegiatan yang bersifat teknis administratif, karena guru dituntut untuk membuat laporan-laporan kegiatan yang kadang melupakan proses pembelajaran itu sendiri.

Problem guru di masa depan adalah membentuk mentalitas "entrepreneurship" dalam diri guru adalah penting. Guru diharapkan mampu mengolah semua potensi yang dalam dirinya secara optimal. Guru harus memiliki kemampuan untuk mengakses informasi yang terus berkembang dan kemudian mengolahnya secara tepat untuk diajarkan atau "dijual" kepada siswa sesuai dengan tuntutan jaman. Guru harus bersikap proaktif dalam merespon semua kebutuhan siswa dengan memberikan pelayanan yang optimal kepada siswa tentang berbagai ilmu pengetahuan. Dengan kata lain, perilaku prestatif guru berpengaruh terhadap perilaku belajar di kelas. Guru

yang tidak berprestasi sesungguhnya sangat sulit untuk menjadikan siswa menjadi unggul dan berprestasi. Motif berprestasi yang tinggi perlu dimiliki oleh setiap guru, karena motif ini akan memberikan dorongan yang sangat kuat dalam menggerakkan siswa untuk mengembangkan potensinya. Dengan kata lain, guru yang motif berprestasinya rendah, cenderung rendah pula dalam mendorong siswa untuk berprestasi.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Hersey (1993), motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah pencapaian kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan tersebut timbul akibat dari hubungan antar manusia dalam hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi dalam proses kerja. Menurut Wexley (1992) motivasi adalah sesuatu yang memberikan dorongan untuk bekerja atau pendorong semangat kerja. Orang dapat bekerja dengan giat dan antusias bila dilatarbelakangi oleh adanya motivasi. Motif sebagai daya penggerak dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan, sedang motivasi adalah penggerak yang telah menjadi aktif.

Senada dengan pendapat di atas, Handoko (1991), mengatakan bahwa motif adalah suatu pendorong dari dalam untuk beraktivitas atau bergerak dan secara langsung atau mengarah kepada sasaran akhir, sedangkan motivasi adalah dorongan melakukan sesuatu bila merasa adanya kebutuhan. Koontz dan O'Donnel (1972) menjelaskan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau tujuan. Robbins (1988) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan

organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Vroom (Simamora, 2000) mengatakan bahwa motivasi seseorang untuk bekerja giat mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaannya. Selanjutnya dikatakan bahwa *performance* kerja seseorang merupakan fungsi dari motivasi dan kecakapan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Heider (As'ad, 1995) yang merumuskan *performance* kerja seseorang adalah hasil interaksi dari motivasi dan *ability*-nya. Pendapat di atas sesuai dengan rumusan George Paulus yang mengatakan bahwa *performance* kerja adalah fungsi dari motivasi untuk berproduksi pada tingkatan tertentu. Motivasi ditentukan oleh adanya kebutuhan yang mendasari tujuan yang diinginkannya (As'ad, 1995).

Ada dua teori utama mengenai motivasi, yaitu teori-teori isi (*content theories*), kadang-kadang disebut teori-teori kebutuhan (*need theories*) dan teori-teori proses (*process theories*). Teori isi, yaitu berkenaan dengan pertanyaan apa penyebab-penyebab perilaku atau memusatkan pada pertanyaan "apa" dari motivasi. Teori-teori yang sangat terkenal diantaranya: (1) hirarki kebutuhan dari Maslow, (2) Frederick Herzberg dengan teori motivasi-pemeliharaan atau motivasi-higienis, dan (3) teori prestasi dari David McClelland. Teori proses berkenaan dengan bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan aspek "bagaimana" dari motivasi. Teori-teori proses antara lain adalah: (1) teori pengharapan, (2) pembentukan perilaku (*operant conditioning*), (3) teori Porter-Lawler, dan (4) teori keadilan.

Teori isi dari motivasi memusatkan perhatian pada pertanyaan: apa penyebab-penyebab perilaku terjadi dan berhenti? Jawabannya terpusat pada: (1) kebutuhan-kebutuhan, motif-motif atau dorongan-dorongan yang mendorong, menekan, memacu, dan

menguatkan karyawan dengan faktor-faktor eksternal (insentif) yang menyarankan, menyebabkan, mendorong, dan mempengaruhi mereka untuk melaksanakan suatu kegiatan. Teori ini menekankan pentingnya pengertian akan faktor-faktor internal individu tersebut, kebutuhan atau motif, yang menyebabkan mereka memilih kegiatan, cara dan perilaku tertentu untuk memuaskan kebutuhan yang dirasakan. Faktor-faktor eksternal, seperti gaji, kondisi kerja, hubungan kerja, dan kebijaksanaan organisasi tentang kenaikan pangkat, delegasi, wewenang, dan sebagainya, memberikan nilai atau kegunaan untuk mendapatkan perilaku karyawan yang positif dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan ini banyak dihubungkan dengan nama-nama Maslow, McGregor, Herzberg, Atkinson dan McClelland. Teori motivasi yang menjadi acuan dalam penelitian adalah teori ini dari David McClelland.

McClelland (1981) berpendapat bahwa seseorang mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi itu dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah kerja, yaitu: (1) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan akan prestasi kerja yang terbaik; (2) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan akan afiliasi (pertalian) yang meliputi kebutuhan individu dan sosialnya, dan (3) *Need for Power*, yaitu kebutuhan akan kekuasaan dalam kaitannya mencapai kedudukan/posisi yang terbaik dalam perusahaan.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi ada karena adanya kebutuhan-kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas guna mencapai tujuan yang diharapkan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut bermacam-macam dan semuanya berkeinginan untuk dipenuhi sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Ada tiga faktor yang dapat memotivasi kerja tenaga kerja, yaitu: (1) Kebutuhan akan prestasi kerja, yang dapat mendorong seseorang mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua potensi dan energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal; (2) Kebutuhan akan afiliasi (persahabatan) yang dapat mendorong semangat kerja seseorang. Kebutuhan ini meliputi, (a) kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja; (b) kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting; (c) kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal; serta (d) kebutuhan akan perasaan ikut serta; (2) Kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan daya penggerak semangat kerja seseorang. Seseorang akan berusaha untuk mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi. Sudah menjadi sifat manusia selalu bahwa ada kecenderungan ingin berkuasa. Hal ini dapat menimbulkan daya persaingan. Daya persaingan ini dapat ditumbuhkan secara sehat dalam suatu organisasi dengan lebih banyak memberikan peluang atau kesempatan yang memungkinkan untuk berkembang.

David McClelland dan para peneliti lainnya mengemukakan bahwa ada korelasi positif antara kebutuhan berprestasi dengan prestasi dan sukses pelaksanaan (McClelland, 1981). McClelland melalui riset empiriknya menemukan bahwa usahawan, ilmuwan, dan profesional mempunyai tingkat motivasi prestasi di atas rata-rata. Motivasi seorang pengusaha tidak semata-mata ingin mencapai keuntungan demi keuntungan itu sendiri, tetapi karena dia mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi. Keuntungan (laba) hanyalah suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa baik pekerjaan telah dilakukan, tetapi tidak sepenting tujuan itu sendiri.

McClelland juga menemukan bahwa kebutuhan prestasi tersebut dapat dikembangkan pada orang dewasa. Orang-orang yang

berorientasi prestasi mempunyai karakteristik-karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu: (1) Menyukai pengambilan resiko yang layak (moderat) sebagai fungsi ketrampilan, bukan kesempatan; menyukai suatu tantangan; dan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai; (2) Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah diperhitungkan. Salah satu alasan mengapa banyak perusahaan berpindah ke program *management by objectives* (MBO) adalah karena adanya korelasi positif antara penetapan tujuan dan tingkat prestasi; (3) Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakannya; (4) Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasional.

Profil motif pribadi seseorang sebagai gambaran dari motif berprestasi, motif bersahabat, dan motif berkuasa dapat saja sesuai atau cocok dengan tuntutan motif pekerjaannya. Namun dapat juga berbeda. Berbagai kondisi dapat terjadi apabila Profil Motif Pribadi (PMP) tidak sama dengan Profil Motif Pekerjaan (PMK).

Cara Penelitian

Subjek penelitian adalah guru SLTP se Gunungkidul yang sedang mengikuti Pelatihan Kreativitas yang diselenggarakan atas kerjasama Wahana Studi Pengembangan Kreativitas (WSPK) Lembaga Penelitian Universitas Negeri Yogyakarta dengan Kedutaan Besar Denmark. Jumlah responden sekitar 67 guru, yang terdiri dari guru-guru SLTP pada lima kecamatan di Gunungkidul, yaitu kecamatan Tepus, Rongkop, Panggang, Playen, dan Ngawen.

Kuesioner terdiri dari dua macam, yaitu: (1) Kuesioner tentang motif sosial dan (2) Kuesioner tentang motif pekerjaan. Kedua kuesioner tersebut merupakan alat ukur yang digunakan

untuk mengungkap tentang motif sosial dan motif pekerjaan yang digunakan oleh WSPK Lemlit UNY pada setiap penyelenggaraan pelatihan kreativitas. Data dianalisis dengan menggunakan perhitungan skor yang sudah ditetapkan sebelumnya yakni untuk mengungkap motif sosial terdiri dari 20 item pertanyaan yang mengungkap tentang: motif berprestasi, motif bersahabat, motif berkuasa. Adapun untuk mengungkap motif pekerjaan, terdiri dari 44 item pertanyaan yang digunakan untuk mengungkap skala berprestasi, persahabatan, dan kekuasaan.

Berdasarkan jumlah skor nilai dikelompokkan menjadi tiga untuk masing-masing motif sosial maupun motif pekerjaan:

- Motif sosial pada motif berprestasi, bersahabat, dan berkuasa 'tinggi' jika total nilai masing-masing item berada antara 14 s.d. 20, 'sedang' jika total nilai masing-masing item berada antara 7 s.d. 13 dan 'rendah' jika total nilai masing-masing item berada antara 0 s.d. 6.
- Motif pekerjaan, pada motif berprestasi, bersahabat, dan berkuasa 'tinggi' jika total nilai masing-masing item berada antara 30 s.d. 40, 'sedang' jika total nilai masing-masing item berada antara 19 s.d. 29, dan 'rendah' jika total nilai masing-masing item berada antara 8 s.d. 18.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sebagian besar responden berada pada *usia produktif* (usia 25-50 tahun). Hal tersebut dapat diartikan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi untuk melakukan aktivitas produktif, sedangkan sebagian kecil (sekitar 10%) yang mulai memasuki ke

arah usia tidak produktif. Mengenai tingkat pendidikan responden, sebagian besar responden berpendidikan tinggi (D1-S1).

Mengenai motif berprestasi dari responden dapat dilihat kecenderungannya sebagaimana tabel berikut.

Tabel 1.
Motif Berprestasi (N.Ach) Guru Laki-laki dan Perempuan

Kategori Motif Berprestasi	Laki-laki		Perempuan	
	f	%	f	%
Rendah	0	0,00	0	0,00
Sedang	10	20,00	3	18,75
Tinggi	40	80,00	13	81,25
Jumlah	50	100,00	16	100,00

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru laki-laki dan perempuan memiliki motif untuk berprestasi yang cenderung tinggi, dan tidak ada responden yang motif berprestasinya rendah. Data tersebut menggambarkan bahwa hampir semua responden memiliki potensi mengembangkan dirinya lebih maksimal. Persoalannya apakah motif pribadi tersebut dapat berkembang secara maksimal? Karena di dalam pikiran-pikiran orang berprestasi biasanya cenderung akan melakukan sesuatu lebih baik daripada orang lain, mencapai ukuran keberhasilan orang lain dan melibatkan diri pada karier di masa depan. Oleh karenanya, agar guru dapat mengembangkan potensi diri mereka untuk lebih berprestasi secara maksimal, maka pihak-pihak yang terkait dengan dunia pendidikan perlu memahami pikiran-pikiran yang umumnya muncul pada orang yang motif pribadinya tinggi, seperti halnya memberikan kesempatan untuk melanjutkan studi, melibatkan dalam berbagai kegiatan seminar atau pelatihan.

Di samping itu, guru yang memiliki motif bersahabat pada umumnya lebih mampu berekspresi dan berempati dimana keduanya diperlukan dalam proses belajar yang umumnya dinilai menarik jika guru mau mencontohkan berbagai kasus empirik. Gambaran tentang motif bersahabat pada guru laki-laki tampaknya tidak jauh berbeda dengan keadaan pada guru perempuan.

Tabel 2
Motif Bersahabat (N.Aff) Guru Laki-laki dan Perempuan

Kategori Motif Bersahabat	Laki-laki		Perempuan	
	f	%	f	%
Rendah	1	2,00	0	0,00
Sedang	13	26,00	6	37,50
Tinggi	36	72,00	10	62,50
Jumlah	50	100,00	16	100,00

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden laki-laki dan perempuan memiliki motif bersahabat yang cenderung tinggi. Kenyataan ini menggambarkan bahwa profesi guru yang berhubungan dengan proses pendidikan dan pembelajaran dimana bentuk interaksi sosialnya cenderung primer, bersifat formal/informal dan intensif sangat membutuhkan kemampuan untuk menciptakan kedekatan sosial dan memiliki jiwa persahabatan, cenderung sudah dimiliki oleh sebagian besar guru.

Tabel 3
Motif Berkuasa (N.Pow) Guru Laki-laki dan Perempuan

Kategori Motif Berkuasa	Laki-laki		Perempuan	
	f	%	f	%
Rendah	6	12,00	6	37,50
Sedang	34	68,00	7	43,75
Tinggi	10	20,00	3	18,75
Jumlah	50	100,00	16	100,00

Tabel di atas menunjukkan bahwa motif berkuasa pada guru laki-laki dan guru perempuan sebagian besar adalah sama-sama sedang. Jika dicermati lebih lanjut, maka guru yang motif berkuasanya tergolong rendah lebih banyak pada guru perempuan dibandingkan pada guru laki-laki. Data tersebut menggambarkan bahwa motif berkuasa dalam pribadi guru laki-laki cenderung lebih tinggi dibandingkan guru perempuan. Kenderungan ini dapat diartikan bahwa laki-laki yang secara sosial dan budaya ditempatkan pada posisi yang lebih superior tampaknya masih tampak. Meskipun demikian, perbedaan yang ada tidak terlalu signifikan (laki-laki = 88% dan perempuan = 74,5% pada kategori kelompok sedang dan tinggi), karena itu masih perlu untuk dibuktikan kembali dengan mengambil jumlah sampel yang lebih besar dan pada kelompok guru-guru pada masyarakat dengan budaya lain.

Setelah diuraikan secara rinci tentang tiga motif sosial pada guru laki-laki dan guru perempuan, maka akan digambarkan rata-rata motif sosial yang terdiri motif berprestasi, motif bersahabat, dan motif berkuasa sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4
Rata-Rata Motif Sosial Guru

Jenis Kelamin Guru	N. Ach.	N. Aff	N. Pw
Laki-laki	15,10	14,76	10,02
Perempuan	14,56	14,62	9,00

Keterangan:

Rendah $\rightarrow 0 \leq \text{nilai} \leq 6$

Sedang $\rightarrow 7 \leq \text{nilai} \leq 13$

Tinggi $\rightarrow 14 \leq \text{nilai} \leq 20$

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata motif prestasi pribadi (N.Ach) guru laki-laki dan guru perempuan cenderung tinggi. Demikian juga rata-rata motif bersahabat (N.Aff) guru laki-laki dan perempuan cenderung ke arah tinggi pula. Adapun motif berkuasa guru laki-laki dan guru perempuan rata-rata cenderung sedang. Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan motif sosial guru laki-laki dan perempuan.

Tabel 5
Motif Berprestasi dalam Pekerjaan Guru

Kategori Motif Berprestasi	Laki-laki		Perempuan	
	f	%	f	%
Rendah	0	0,00	0	0,00
Sedang	4	7,84	2	12,50
Tinggi	47	92,16	14	87,50
Jumlah	51	100,00	16	100,00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memiliki motif berprestasi tinggi pada pekerjaan. jika dibandingkan antara guru laki-laki dan perempuan, tidak ada perbedaan yang signifikan pada motif berprestasinya yakni sama-sama tinggi. Kenyataan tersebut sungguh menggembirakan karena sebagian besar guru sudah memiliki motif berprestasi tinggi dalam pekerjaannya. Persoalannya, sejauhmana potensi tersebut sudah berkembang secara maksimal?

Tabel 6
Motif Bersahabat dalam Pekerjaan Guru

Kategori Motif Bersahabat	Laki-laki		Perempuan	
	f	%	f	%
Rendah	0	0,00	0	0,00
Sedang	3	5,88	2	12,50
Tinggi	48	94,12	14	87,50
Jumlah	51	100,00	16	100,00

Tabel di atas menyimpulkan bahwa sebagian besar guru memiliki motif bersahabat dalam pekerjaannya yang cenderung tinggi. Jika dibandingkan antara guru laki-laki dan perempuan, tampak bahwa motif bersahabat dalam pekerjaannya sama-sama tinggi. Persahabatan tampaknya menjadi modal penting bagi pekerjaan guru, karena satu ciri penting dalam pikiran orang bersahabat adalah bagaimana dapat disenangi oleh orang lain. Sebagai guru yang berkecimpung dalam dunia yang sangat membutuhkan kedekatan emosional, kesabaran, ketekunan, dan kesungguhan hati sangat perlu dibekali dengan modal "disenangi dan diterima" oleh murid/siswa. Karena tanpa modal tersebut, proses belajar yang sangat membutuhkan waktu cukup lama sudah pasti akan

menyebabkan rasa bosan dan jenuh jika masing-masing tidak saling menyukai dan menyenangkan dalam proses interaksi.

Tabel 7
Motif Berkuasa dalam Pekerjaan Guru

Kategori Motif Berkuasa	Laki-laki		Perempuan	
	f	%	f	%
Rendah	4	7,84	3	18,75
Sedang	32	62,75	6	37,50
Tinggi	15	29,41	7	43,75
Jumlah	51	100,00	16	100,00

Pada tabel di atas tampak bahwa motif berkuasa guru laki-laki sebagian besar adalah sedang (62.75%) dan pada guru perempuan adalah cenderung tinggi (43,75%). Data tersebut sangatlah menarik karena pada umumnya guru laki-laki dan perempuan pada berbagai motifnya tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Adanya perbedaan tersebut menggambarkan bahwa guru perempuan lebih mampu mengekspresikan motif berkuasanya dibandingkan dengan guru laki-laki.

Tabel 8
Rata-Rata Profil Motif Pekerjaan

Jenis Kelamin	N Ach.	N. Aff	N. Pw
Laki-laki	34,73	34,49	25,08
Perempuan	35,13	34,50	25,63

Keterangan:

Rendah → $8 \leq \text{nilai} \leq 18$

Sedang → $19 \leq \text{nilai} \leq 29$

Tinggi → $30 \leq \text{nilai} \leq 40$

Dilihat dari rata-rata profil motif pekerjaan dapat disimpulkan bahwa rata-rata motif berprestasi/N.Ach laki-laki (34,73) dan perempuan (35,13) tidak jauh berbeda yakni sama-sama cenderung tinggi. Sementara dilihat dari rata-rata motif bersahabat (N.Aff) bahwa laki-laki (34,49) dan perempuan (34,50) tidak jauh berbeda yakni sama-sama tinggi. Sedangkan motif berkuasa laki-laki dan perempuan adalah rata-rata sedang. Data tersebut menggambarkan bahwa antara laki-laki dan perempuan secara umum memiliki motif pekerjaannya yang cenderung sama.

Perbedaan Profil Motif Pribadi (PMP) dan Profil Motif Pekerjaan (PMK) antara guru laki-laki dan guru perempuan, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9
Profil Motif Sosial dan Profil Motif Pekerjaan

Kelompok	Laki-Laki		Perempuan	
	f	%	f	%
I. PMP > PMK	15	30,00	2	12,5
II. PMP < PMK	18	36,00	6	37,5
III. PMP = PMK	17	34,00	8	50
Jumlah	50	100,00	16	100

Keterangan:

PMP = Profil Motif Pribadi

PMK = Profil Motif Pekerjaan

Dari tabel di atas, tampak bahwa pada kelompok I terdapat guru laki-laki (30%) dan perempuan (12,5%) dimana guru tersebut perlu diberi peluang untuk mengembangkan potensi dan kemampuan dirinya lebih besar, karena mereka adalah kelompok guru yang

memiliki Profil Motif Pribadi > Profil Motif Pekerjaan (PMP>PMK). Dengan modal PMP>PMK, mereka perlu dikembangkan potensi diri dan pekerjaannya secara maksimal, sehingga mereka tidak merasa frustrasi dengan pekerjaannya. Karena guru yang memiliki PMK>PMK cenderung ingin membawa motif yang lebih dalam bidang pekerjaannya, menginginkan adanya tantangan baru dalam pekerjaannya, dan ingin menyalurkan energi yang berlebih ke bidang pekerjaan/kegiatan yang lain.

Akan tetapi, masih terdapat beberapa guru yang perlu dibantu untuk mengembangkan potensi dan kemampuannya secara maksimal yakni kelompok II atau kelompok yang PMP < PMK, dimana persentase guru laki-laki sebesar 36%, dan persentase guru perempuan sebesar 37,50%. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan diri menjadi penting. Bagaimanapun juga dengan profil guru pada kelompok II mereka akan mengalami kesulitan untuk mengembangkan dan mengarahkan siswa untuk lebih kreatif dan inovatif. Karena ada kecenderungan bahwa mereka yang memiliki PMP < PMK biasanya tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik, frustrasi dengan pekerjaannya, melimpahkan pekerjaan pada orang lain, dan melakukan pekerjaan tetapi tidak efisien dan efektif. Sementara guru yang memiliki profil motif sosial dan motif pekerjaannya seimbang menunjukkan persentase sebesar 34% pada guru laki-laki dan 50% pada guru perempuan. Hal itu menunjukkan kewajaran, karena guru adalah pendidik sementara pekerjaan perempuan "identik" dengan pekerjaan pendidikan dan perawatan.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran empirik bahwa sumber daya manusia di bidang pendidikan tampaknya masih menghadapi tantangan, karena guru-guru belum semuanya memiliki PMP > PMK atau minimal PMP=PMK. Dengan kata lain, masih diperlukan pengembangan kualitas mutu pendidik yang mendorong guru memiliki motif sosial sesuai dengan tuntutan kerjanya.

Penelitian ini juga memberikan gambaran awal tentang masih adanya kesenjangan kemampuan antar guru, khususnya guru-guru di Gunungkidul. Meskipun penelitian ini belum memberikan gambaran tentang kinerja guru, akan tetapi dari profil motif sosial dan profil motif pekerjaan dapat diproyeksikan tentang bagaimana perilaku guru di dalam proses belajar-mengajar di kelas. Guru yang memiliki $PMP > PMK$ maupun $PMP = PMK$ diasumsikan memiliki kinerja lebih baik dibandingkan dengan guru yang $PMP < PMK$. Berdasarkan asumsi tersebut tampaknya penelitian lanjutan yang berhubungan dengan kinerja guru perlu dilakukan.

Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Motif berprestasi dalam pribadi sebagian besar guru laki-laki dan perempuan cenderung sama-sama tinggi.
2. Demikian juga pada motif bersahabat dalam pribadi sebagian besar guru laki-laki dan perempuan cenderung sama-sama tinggi.
3. Motif berkuasa dalam pribadi guru laki-laki dan perempuan cenderung sama-sama sedang.
4. Profil motif sosial guru laki-laki dan perempuan tidak berbeda secara signifikan dalam berprestasi cenderung tinggi ($N.Ach$ laki-laki = 15,10 dan $N.Ach$ perempuan = 14,56). Motif bersahabat cenderung tinggi ($N.Aff$ laki-laki = 14,76 dan $N.Aff$ perempuan = 14,62). Motif berkuasa cenderung sedang ($N.Pw$ Laki-laki = 10,02 dan $N.Pw$ perempuan = 9).
5. Profil motif pekerjaan guru laki-laki dan perempuan cenderung tidak berbeda secara signifikan dalam berprestasi cenderung tinggi ($N.Ach$ laki-laki = 34,73 dan $N.Ach$ perempuan = 35,13).

Motif bersahabat cenderung tinggi (N.Aff laki-laki = 34,49 dan N.Aff perempuan = 34,50). Motif berkuasa cenderung sedang (N.Pw Laki-laki = 25,08 dan perempuan = 25,63).

6. Dengan membandingkan profil motif pribadi (PMP) dan profil motif pekerjaan (PMK) bahwa guru yang $PMP > PMK$ ada 30%, $PMP < PMK$ ada 36% dan $PMP = PMK$ ada 34%.

Saran

Penelitian ini memberikan saran-saran, sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini perlu ditindaklanjuti yakni dengan memberikan masukan pada sekolah dengan memberikan kesempatan yang lebih besar terutama pada guru-guru yang berada pada kelompok I ($PMP > PMK$) dengan berbagai aktivitas yang mendukung. Peningkatan kualitas guru memiliki peran bagi peningkatan mutu sekolah, seperti memberikan kesempatan untuk studi lanjut, mengikuti studi banding, dan mengikuti seminar/pelatihan. Hal ini penting karena didalam menghadapi otonomi pendidikan, sekolah harus mampu meningkatkan kualitas guru. Dengan guru yang berkualitas maka sekolah akan lebih mampu memberdayakan semua komponen pendidikan lebih partisipatif dan proaktif.
2. Pada guru yang motif sosialnya belum sesuai dengan tuntutan kerja sebagaimana tampak pada kelompok II ($PMP < PMK$), pemerintah atau sekolah perlu memberi kesempatan dan dorongan pada guru-guru yang masih termasuk di dalam kelompok ini agar lebih bersemangat dalam bekerja dengan memberikan tambahan pengetahuan melalui pelatihan, seminar atau melakukan studi lanjut.

3. Penelitian lanjutan yang mengungkap tentang hubungan antara profil motif sosial dan profil pekerjaan dengan kinerja guru dan sekolah perlu dilakukan. Karena hasil penelitian tersebut akan memberikan gambaran yang lebih kongkrit tentang adakah hubungan fungsional antara motif sosial dan motif pekerjaan dengan kinerja guru dan sekolah. Karena permasalahan pada saat ini masih sulit dipecahkan, antara lain masih adanya sekolah yang belum menggambarkan kinerja yang baik padahal mereka memiliki guru-guru yang potensial untuk dikembangkan.

Daftar Pustaka

- As'ad, M. (1995). *Kepemimpinan efektif dalam perusahaan, suatu pendekatan psikologik*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James H. donnelly Jr. (1989). *Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (1991). *Manajemen*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE.
- Hersey, P. & Blanchard, K.H. (1993). *Management of organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall. Inc.
- Koontz, Harold and Cyrril O'Donnell. (1986). *Management*. Tokyo: McGraw-Hill Kogkusha, Ltd.
- Mc.Clelland, D.C. (1981). *The achieving society*. Toronto: D Van Nostrand Company.
- Purwanto, Ngalim. (1990). *Psikologi pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P. (1988). *Organizational behavior: Concept, controversies, and application*. New York: Prentice Hall. Inc.
- Simamora, Henry. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Motif Sosial dan Motif Pekerjaan Guru SLTP di Gunungkidul

- Wexley, K.N. (1992). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- W.S.P.K. (2000). *Materi pelatihan kreativitas*. Yogyakarta: W.S.P.K. Lembaga Penelitian UNY.